



Acceso Abierto. Disponible en:

http://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiensCorreo: faeco.sapiens@up.ac.pa

Recibido: 16-9-22 Aceptado: 14-11-22

LA INDUCCIÓN COMO FACTOR DE IMPORTANCIA PARA EL ÉXITO Y PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS EN EL SECTOR INDUSTRIAL DEL DISTRITO DE PANAMÁ

Induction as an important factor for the success and productivity of companies in the Industrial sector of the District of Panama

Verónica E. Tejedor V.

Universidad de Panamá, Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, Panamá

Correo: veronica.tejedor@up.ac.pa  <https://orcid.org/0000-0002-2375-0125>

Adriana I. Murillo

Universidad de Panamá, Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, Panamá

Correo: adrianaitzel26@outlook.com  <https://orcid.org/0000-0003-1112-9865>

Ibeth Solís

Universidad de Panamá, Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, Panamá

Correo: ibeth.solis@gmail.com  <https://orcid.org/0000-0002-2375-0125>

RESUMEN

Los procesos de inducción se utilizan en las empresas como punto fundamental de socialización y reconocimiento del personal en donde el nuevo colaborador realizará sus labores. La inducción es necesaria para que cada colaborador se interiorice tanto respecto de la nueva organización como de las funciones y responsabilidades a su cargo. Es así como la inducción alude principalmente a mostrar al trabajador la misión, visión, objetivos, organigramas en lo que se refiere, información general de la compañía. Entre otros como las responsabilidades del puesto, el horario de trabajo, la posición, incentivos, normas en el área de trabajo, las instalaciones en la empresa, entre muchas otras que apoyaran al proceso de inducción en el aprendizaje de cada trabajador. En la actualidad, cualquier persona debidamente capacitada puede desempeñar un papel dentro de una organización, pero para garantizar el éxito de los procesos y resultados es necesario guiar a los nuevos trabajadores en el desempeño de los procedimientos requeridos en la plaza de trabajo que nosotros como empresa les brindamos. Por su naturaleza, este artículo pretende evidenciar la importancia de la inducción dentro de la organización como determinante del manejo, desarrollo y éxito de la organización.

Palabras claves: Inducción, socialización, recursos humanos, productividad, pertenencia.

ABSTRACT

It should be noted that induction processes are used in companies as a fundamental point of socialization and recognition of the staff and plant where the new collaborator will carry out their work. The induction is necessary for each collaborator to internalize both the new organization and the functions and responsibilities under their charge. This is how the induction mainly refers to showing the worker the mission, vision, objectives, organizational charts, general information of the company. Among others, such as the responsibilities of the position, the work schedule, the position, incentives, norms in the work area, the facilities in the company, among many others that will support the induction process in the learning of each worker. Currently, any duly trained person can play a role within an organization, but to guarantee the success of the processes and results, it is necessary to guide new workers in the performance of the procedures required in the workplace that we as a company we provide them. Due to its nature, this article aims to highlight the importance of induction within the organization as a determinant of management, development, and success of the organization.

Keywords: Induction, socialization, human resources, productivity, belonging.



Acceso Abierto. Disponible en:

https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiensCorreo: faeco.sapiens@up.ac.pa

Recibido: 16-9-22 Aceptado: 14-11-22

INTRODUCCIÓN

La inducción de empleados es el proceso mediante el cual los empleados obtienen los conocimientos necesarios para administrar dentro de una empresa e integrarse completamente en sus operaciones. Esta fase inicial es la razón por la cual muchas carreras tienen éxito o fracasan. Es decir, un mal comienzo puede condicionar todo o un buen comienzo puede llevar a grandes oportunidades.

Sin embargo, muchas empresas apenas conceden importancia a la inducción de personal, es decir, a facilitar su incorporación a la empresa. Esto de cierto modo atrasa a las empresas, ya que puede ser que los colaboradores al no tener una integración correcta con la empresa deciden abandonar el puesto, pero gracias a una buena inducción, los empleados adoptan los valores y normas de la empresa, confiando en que describen la forma correcta y adecuada de hacer las cosas en la empresa.

El proceso de socialización es constante porque transcurre a lo largo de la carrera de un individuo. A medida que la empresa tiene cambios, los colaboradores dan el paso para adaptarse a ellos. Estos también consisten en un método específico que consta de diferentes pasos organizados según su desarrollo. Aunque a primera vista pueda parecer un proceso demasiado amplio, cuanto más completas sean todas las etapas que ofrece este enfoque, más efectivo será el proceso de selección.

Para Cortese (2021) “Las organizaciones deben fomentar la socialización de sus nuevos miembros e integrarlos adecuadamente a su forma de trabajo. En algunas empresas la socialización es contundente, tales como aquellos rituales de bienvenida que ocurren en el ingreso de nuevos alumnos en las universidades. En las empresas en general, la socialización busca crear un ambiente de trabajo favorable y receptivo durante la etapa inicial. Es decir, nadie será obligado a actuar en un ambiente hostil; al contrario, la socialización busca hacer más fácil el periodo de adaptación” p.29.



Acceso Abierto. Disponible en:

http://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiensCorreo: faeco.sapiens@up.ac.pa

Recibido: 16-9-22 Aceptado: 14-11-22

El proceso de inducción general. ¿Qué es lo que permite?

Explicar y brindar información acerca de la empresa a los nuevos miembros de esta. La inducción general se puede hacer antes o después de firmar el contrato.

En muchos casos la inducción se trata de conocer la empresa, visitar las instalaciones, incluso hacer pasantías para participar en la labor de la empresa, al pasar la inducción general la empresa organiza una socialización organizacional en dónde se le presenta cada puesto de trabajo, ya sea orgánicamente en vivo o mediante un esquema.

En los últimos años, la inducción general ha sido un paso saltado por las empresas por el simple hecho de tener que tomarse el tiempo, pero cuando se interroga a altos empresarios y jefe departamentales del departamento de la gestión humana nos damos cuenta de que la inducción general es un proceso fundamental para la socialización correcta de cada nuevo miembro de la empresa.

La organización espera que el recién llegado pueda convertirse rápidamente en un integrante productivo para la misma, pero un ingreso produce en la persona muchas ansiedades que son inevitables. Cuando esta ansiedad es muy fuerte se reduce la satisfacción del empleado, así como su capacidad de aprendizaje. Por ello, es importante que las primeras impresiones sean positivas. Si esto no sucede, los empleados pueden no sentirse cómodos en sus nuevos puestos y tener como resultado una alta tasa de rotación. No debería ser un proceso mecánico. Cada persona es diferente, por lo que es importante estar conscientes de las ansiedades, incertidumbres y necesidades.

El objetivo de la inducción general es más que todo minimizar el riesgo de deserción del puesto de empleo, la comodidad, la salud mental, evitar ansiedad o incomodidad necesaria al nuevo trabajador. La inducción laboral es el primer paso para lograr que el nuevo trabajador cree un compromiso con la empresa para así garantizar su máxima fuerza de trabajo y su tiempo.

Muchos nuevos trabajadores son entusiastas, receptivos y vienen con muchas ganas de trabajar, por lo tanto, la inducción se encarga de incentivar esas ganas. Sin embargo,



Acceso Abierto. Disponible en:

http://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiensCorreo: faeco.sapiens@up.ac.pa

Recibido: 16-9-22 Aceptado: 14-11-22

algunos trabajadores son tímidos, tienen miedo no solo del futuro de supuesto sino de su presente, en consecuencia, la inducción se encarga de ayudarlos a sentir esta seguridad de que ellos lo van a hacer de la mejor manera posible.

La segunda parte de la inducción general es la inducción específica: Es donde el gestor del talento humano hace una especificación, brindará más información y aclarará las dudas sobre el puesto que ejercerá el nuevo colaborador.

Algunas dudas que se pueden aclarar en la inducción específica son: Si el colaborador recibirá entrenamiento, si el entrenamiento será pago, sus obligaciones, sus derechos, sus beneficios y la letra pequeña en los contratos. Información sobre seguros de vida, beneficios con tiempo de permanencia. A qué tiempo después de ser contratado se le brindará un contrato indefinido si hay la capacidad o la oportunidad de hacerlo. Información relativa al área que ejerce el cargo a desarrollar representación certera y sumamente específica acerca de las tareas a realizar. Si habrá rotación es y será un puesto móvil, oh sí será un puesto de trabajo necesario todo el tiempo.

La inducción es un proceso clave de recursos humanos, que debe planificarse y realizarse con dedicación, involucrando a distintos sectores que estarán en relación con el nuevo empleado. Los equipos en los que van a trabajar deben estar al tanto de la llegada de los nuevos miembros, y de los motivos de su incorporación. Hay que asegurar con anticipación los requerimientos básicos del ingreso como la documentación necesaria para el legajo, acondicionar el lugar de trabajo, asegurar disponibilidad de elementos de trabajo: computadora, teléfono, uniforme, herramientas, artículos de librería, etc., asegurar altas de tecnología: e-mail, acceso a redes y a telefonía, tarjeta magnética, llave para máquinas expendedoras, etc.

Se mencionará algunas de las razones por las cuales la inducción es de suma importancia: Establece una conexión entre el colaborador, la organización y el puesto que va a ejercer, promueve ser inclusivos, además de tener una cultura organizacional sólida y excelente imagen corporativa, la inducción es un proceso documentado, por lo tanto, presenta cierto manual para el que el colaborador lo lea cuando se sienta cómodo, genera



Acceso Abierto. Disponible en:

https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiensCorreo: faeco.sapiens@up.ac.pa

Recibido: 16-9-22 Aceptado: 14-11-22

una alta productividad de los nuevos integrantes al iniciar sus labores para que se sientan más seguros, ubicándose, interactuando con el equipo en menor tiempo y de mejor manera. Al ejecutar la inducción específica disminuimos significativamente en los errores al comenzar en el puesto de trabajo, la ansiedad por parte del nuevo colaborador, la timidez y la falta de confianza y al efectuar la inducción general nos damos cuenta si el colaborador se siente cómodo con los pilares fundamentales de nuestra organización como misión, visión, valores objetivos, por lo tanto, es de suma importancia llevarlo a cabo.

La inducción, también conocida como orientación o integración, es en realidad un componente de la socialización del nuevo empleado en la empresa, y ésta busca la adaptación y la ambientación inicial del trabajador de nuevo ingreso a la empresa y al ambiente social y físico donde va a trabajar. Es así, un elemento del proceso de socialización del trabajador que debe ser realizado por el empleador, en el cual se busca inculcar en todos los empleados las actitudes, estándares, valores y patrones de conducta que la organización y sus departamentos esperan de ellos.

Un buen proceso de inducción presentará ventajas y beneficios tanto para la empresa como para los empleados, por ello, se indican a continuación.

- Beneficios para la empresa: Reduce costos de reclutamiento y selección, ayuda en la detección de necesidades de capacitación, sirve como primera evaluación de desempeño, genera sentido de pertenencia a la organización, facilita la integración a los equipos de trabajo, define los niveles jerárquicos de la organización, ayuda a alinear los objetivos personales con los organizacionales, facilita la comprensión de políticas organizacionales y permite verificar aspectos de seguridad e higiene industrial.
- Beneficios para el puesto de trabajo: Evita confusiones sobre cómo desarrollar el trabajo, facilita la realización de las labores asignadas, ahorra tiempo para lograr



Acceso Abierto. Disponible en:

http://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiensCorreo: faeco.sapiens@up.ac.pa

Recibido: 16-9-22 Aceptado: 14-11-22

estándares de calidad, disminuye los índices de accidentalidad, aumenta los porcentajes de aceptación de las normas de seguridad industrial.

La inducción es el paso inicial de los procesos de capacitación y desarrollo dentro de la organización y va dirigida a los nuevos empleados con el fin de informarles acerca de la compañía, el puesto y el equipo de trabajo.

“La formación de ingreso, que también puede ser llamada como formación de acogida, es la que se imparte al personal de nuevo ingreso a una compañía. Su finalidad es de índole genérica y busca enseñarle al ingresante la realización eficiente de su trabajo. Existen diversos sistemas de formación de ingreso, entre todos ellos se destacarán dos: El TWI (Training Within Industry) para operarios de oficio; y el Routing para mandos intermedios.” (Sánchez Fernández, 2016, p.93)

Las etapas de la inducción son: La primera es inducción general. La segunda es inducción específica. La tercera es presentar al nuevo colaborador con todos en el equipo. La cuarta es evaluar que el proceso de inducción haya sido exitoso.

La inducción generalmente se realiza a través de dos métodos principales. En primer lugar, destaca la introducción de la plantilla general, en la que la empresa proporciona al nuevo empleado toda la información que pueda necesitar para adaptarse al puesto. Después de la primera fase, seguirá una orientación más específica para los empleados, que puede ser coordinada por el departamento de Recursos Humanos. Pero esto debe involucrar a los superiores inmediatos del nuevo trabajador. Aquí será asistido en las funciones más específicas de su trabajo, los empleados deben pasar por una serie de etapas durante el proceso de incorporación (que podrían acelerarse si demuestra que se está adaptando más rápido de lo previsto).



Acceso Abierto. Disponible en:
http://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens
Correo: faeco.sapiens@up.ac.pa



Recibido: 16-9-22 Aceptado: 14-11-22

Objetivo General

Determinar como la inducción ayuda el éxito y productividad de las empresas del sector industrial del Distrito de Panamá.

Objetivo Específico

Describir las características que aporta la inducción para lograr éxito y productividad de las empresas.

Alcance: Este estudio tiene como alcance brindarles a las empresas una preparación acorde con las exigencias del mercado para implementar la inducción y así ser competitivo ligado a los cambios y transformaciones del mercado y la situación post pandemia.

Población y Muestra

La población en nuestra investigación son los trabajadores en general de las empresas del sector industrial del Distrito de Panamá.

La muestra de nuestra investigación fue de (245) participantes en las cuales las empresas elegidas fueron:

Tabla 1

Trabajadores de la muestra

Cervecería Nacional	50 trabajadores
Cervecería Barú Panamá	138 trabajadores
COPEG	29 trabajadores
Cervecería Clandestina	28 trabajadores

Fuente: elaborado por las autoras



Acceso Abierto. Disponible en:

https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiensCorreo: faeco.sapiens@up.ac.pa

Recibido: 16-9-22 Aceptado: 14-11-22

MATERIALES Y MÉTODO

En nuestra investigación se han analizados los resultados, a través del método descriptivo tomando en cuenta las referencias bibliográficas de las variables del estudio.

Instrumento

En la información primaria se obtendrá a partir de la aplicación de una encuesta a trabajadores de las empresas del sector industrial del Distrito de Panamá.

En la información secundaria se recurrirá a investigaciones, artículos científicos, y otros documentos disponibles en la Web 2.0 relativos directamente al tema de inducción.

Procedimiento de recogida y análisis de datos

Una vez determinadas nuestras variables se procedió a elaborar un cuestionario que fue utilizado para recabar los datos relativos a la Inducción en las empresas del sector industrial del Distrito de Panamá.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Como resultado del presente estudio bajo el enfoque mixto, cualitativa y cuantitativo de carácter descriptivo, se muestran el análisis de los datos obtenidos, y conocer si las empresas del Distrito de Panamá implementan o ejecutan la inducción.

A continuación, se detalla la opinión de los encuestados las preguntas más relevantes:



Acceso Abierto. Disponible en:

https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiensCorreo: faeco.sapiens@up.ac.pa

Recibido: 16-9-22 Aceptado: 14-11-22

Tabla 2

Pregunta N°1: ¿Se le mostró el organigrama para conocer su posición dentro de la empresa?

¿Se le mostró el organigrama para conocer su posición dentro de la empresa?	Cantidad	%
Totalmente de acuerdo	19	7,8%
De acuerdo	21	8,6%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27	11,1%
En desacuerdo	81	33,2%
Totalmente en desacuerdo	96	39,3%
Total	244	100%

Fuente: Encuesta aplicada por los autores durante el mes de abril de 2022

En el siguiente cuestionamiento: “¿Se le mostró el organigrama para conocer su posición dentro de la empresa?” el **39,3%** de los encuestados responde estar totalmente en desacuerdo ante este cuestionamiento al igual que un **33,2%** responde estar en desacuerdo. Se concluye que en la mayoría de los encuestados en el proceso de inducción no se le mostró el organigrama para conocer su posición dentro de la empresa, esto es una carencia ya que realizar este proceso facilita a los trabajadores lo que es importante en la organización y lo que no. El conocimiento y visualización del organigrama por parte de los miembros del equipo ayuda que conozcan su lugar de trabajo.



Acceso Abierto. Disponible en:

http://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiensCorreo: faeco.sapiens@up.ac.pa

Recibido: 16-9-22 Aceptado: 14-11-22

Tabla 3

Pregunta N°2: ¿Se le informó acerca de los incentivos y beneficios adicionales al salario monetario?

¿Se le informó acerca de los incentivos y beneficios adicionales al salario monetario?	Cantidad	%
Totalmente de acuerdo	19	7,8%
De acuerdo	49	20,1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	10,7%
En desacuerdo	83	34%
Totalmente en desacuerdo	67	27,5%
Total	244	100%

Fuente: Encuesta aplicada por los autores durante el mes de abril de 2022

En la pregunta: ¿Se le informó acerca de los incentivos y beneficios adicionales al salario monetario? un **27,5%** de los encuestados está totalmente en desacuerdo de que la empresa en el proceso de inducción le haya informado acerca de los beneficios adicionales al salario. Además, un **34%** está en desacuerdo, son resultados muy alarmantes ya que informar a los trabajadores acerca de otros beneficios adicionales al salario genera atracción y retención del talento a futuro.

Tabla 4

Pregunta N°3: ¿Le explicaron las normas en el área de trabajo?

¿Le explicaron las normas en el área de trabajo?	Cantidad	%
Totalmente de acuerdo	14	5,7%
De acuerdo	87	35,7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	83	34%
En desacuerdo	53	21,7%
Totalmente en desacuerdo	7	2,9%
Total	244	100%

Fuente: Encuesta aplicada por los autores durante el mes de abril de 2022



Acceso Abierto. Disponible en:

https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiensCorreo: faeco.sapiens@up.ac.pa

Recibido: 16-9-22 Aceptado: 14-11-22

En la interrogante, le explicaron las normas en el área de trabajo, el criterio de valorización de acuerdo, tiene un resultado de un **35.7%** de los encuestados, siendo esto muy gratificante para la empresa, que cumpliendo con el proceso de inducción orienta a sus colaboradores en la adopción de las normas y procedimientos requeridas en el área donde se desenvolverá, señalándoles que su cumplimiento redundara en un trabajo eficaz y eficiente, logrando maximizar los recursos y contar con resultados esperados de su área y de la organización.

Tabla 5

Pregunta N°4: ¿Entregaron los elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones?

¿Entregaron los elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones?	Cantidad	%
Totalmente de acuerdo	14	5,7%
De acuerdo	77	31,6%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	84	34,4%
En desacuerdo	59	24,2%
Totalmente en desacuerdo	10	4,1%
Total	244	100%

Fuente: Encuesta aplicada por los autores durante el mes de abril de 2022

Con la pregunta entregaron los elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, las respuestas del **31.6%** de los encuestados, en el criterio de acuerdo, infiere la preocupación de la empresa por ofrecer las herramientas e instrumentos útiles para el ejercicio adecuado de sus labores. Por otro lado, se denota en el criterio ni de acuerdo ni en desacuerdo, que los encuestados contabilizaron un **34.4%**, cifra alarmante y que nos hace vacilar si el colaborador no conoce o no cuenta con implementos que son necesarios, tanto para cumplir las exigencias del puesto como las condiciones de higiene y seguridad que debe tener toda empresa para estar preparados ante cualquier accidente o situación laboral.



Acceso Abierto. Disponible en:

https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiensCorreo: faeco.sapiens@up.ac.pa

Recibido: 16-9-22 Aceptado: 14-11-22

Tabla N°6

Pregunta N°5: ¿La presentación de sus compañeros de trabajo le hizo sentirse cómodo en la empresa?

¿La presentación de sus compañeros de trabajo le hizo sentirse cómodo en la empresa?	Cantidad	%
Totalmente de acuerdo	37	15,2%
De acuerdo	98	40,3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	77	31,7%
En desacuerdo	30	13,3%
Totalmente en desacuerdo	118	48,4%
Total	243	100%

Fuente: Encuesta aplicada por los autores durante el mes de abril de 2022

Es gratificante observar que un **40.3%** de los encuestados coinciden en que estuvieron de acuerdo al responderla pregunta, la presentación de sus compañeros de trabajo le hizo sentirse cómodo en la empresa, lo que apoya al propósito de la inducción de integración y cuidado del proceso de transición de los colaboradores, creando junto a ellos compromisos duraderos; al igual que en la socialización organizacional, ya que el colaborador deberá cumplir con las expectativas que tienen de su persona, las demandas de su puesto, trabajar en equipo, entre otras, las cuales apoyarán su sentido de pertenencia. Para el **48.4%** que acotó, estar totalmente en desacuerdo, nos recuerda una de las etapas del proceso organizacional que nos habla de la dicotomía entre sus expectativas y lo que en realidad encuentra al formar parte de una empresa.



Acceso Abierto. Disponible en:

http://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiensCorreo: faeco.sapiens@up.ac.pa

Recibido: 16-9-22 Aceptado: 14-11-22

Tabla N°7

Pregunta N°6: ¿Fue indicada la presentación de las instalaciones de la empresa?

¿Fue indicada la presentación de las instalaciones de la empresa?	Cantidad	%
Totalmente de acuerdo	18	7,4%
De acuerdo	64	26,2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	44	18%
En desacuerdo	88	36,1%
Totalmente en desacuerdo	30	12,3%
Total	244	100%

Fuente: Encuesta aplicada por los autores durante el mes de abril de 2022

El 26.2% de los encuestados coinciden en que estuvieron de acuerdo con el responder la pregunta, fue indicada la presentación de las instalaciones de la empresa, lo que apoya igualmente al propósito de la inducción en lograr ubicar al nuevo colaborador con todas las dependencias de la organización, evitando así tiempos y movimientos innecesarios que redundará en su bienestar y compromiso, evitando con ello las constantes rotaciones o fuga de personal. Por otro lado, el 36.1% que indicó estar en desacuerdo, nos deja con la impresión si el colaborador carece de esta información vital o que la misma no se cumplió a cabalidad por motivos como la utilización de algún equipo o indumentaria especial o el acceso no permitido a las áreas restringidas en la organización.



Acceso Abierto. Disponible en:
http://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens
Correo: faeco.sapiens@up.ac.pa



Recibido: 16-9-22 Aceptado: 14-11-22

Tabla 8

Pregunta N°7: ¿Fue indicada la presentación del uso de elementos de protección personal?

¿Fue indicada la presentación del uso de elementos de protección personal?	Cantidad	%
Totalmente de acuerdo	14	5,7%
De acuerdo	25	10,2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	62	25,4%
En desacuerdo	62	25,4%
Totalmente en desacuerdo	81	33,2%
Total	244	100%

Fuente: Encuesta aplicada por los autores durante el mes de abril de 2022

Por último, la tabla No.17 con la interrogante, fue indicada la presentación del uso de los elementos de protección personal, el criterio de valorización, totalmente en desacuerdo, representa un 33.2% de los encuestados, pero recordamos el resultado de 31.6% de los encuestados que estuvieron de acuerdo con la pregunta, en la entrega de los elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, de la tabla No. 13. En ese sentido, se deduce que independientemente se entregaron los elementos para el cumplimiento de las labores cotidianas, no fueron los requeridos o necesarios de protección personal, así como las capacitaciones que nos orienten en la importancia de su uso y cumplir con todas las medidas de higiene y seguridad de la organización.

CONCLUSIONES

El sistema de inducción es muy importante, porque permite que los nuevos empleados se integren y conozcan a las personas que ya forman parte de la empresa. Se considera que todos los cargos altos en las empresas en general panameñas e internacionales



Acceso Abierto. Disponible en:

http://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiensCorreo: faeco.sapiens@up.ac.pa

Recibido: 16-9-22 Aceptado: 14-11-22

tomen la inducción en cuenta, porque a veces, cuando un nuevo empleado entra en la empresa, ni siquiera reconocemos su nombre o el lugar al que va, ni le damos órdenes con sus jefes.

La iniciación es un proceso completo que se inicia y no debería preocuparse por la duración de la elección de los empleados y que también está vinculado e influye en el orgullo de los empleados, la evaluación del rendimiento y los periodos de entrevistas de salida.

El proceso de inducción es de vital importancia en las empresas, ya que de alguna manera este proceso ayudará al nuevo trabajador a familiarizarse en sus nuevas actividades laborales al equipo de trabajo sin tomar en cuenta el tiempo más bien lograr su socialización.

Con la inducción la empresa donde laboraremos nos hará sentir seguras y confiadas al momento de realizar nuestras actividades y podremos realizar efectivamente nuestro trabajo.

La inducción brinda una introducción de sus tareas y obligaciones de forma rápida y eficaz buscando con esto evaluar la capacidad de este y, por ende, su eficiencia.

La inducción es considerada una herramienta de gestión formal ya que es el medio por el cual la empresa da a conocer su misión, visión, valores, objetivos, obligaciones al puesto inherente.

La inducción al trabajo como proceso indispensable para la organización es el factor determinante para el ambiente laboral, salud mental y productividad del nuevo miembro de la organización.

Sin embargo, la inducción no termina con las actividades de los primeros días, sino que se deberá realizar un seguimiento desde Recursos Humanos hacia el nuevo empleado y



Acceso Abierto. Disponible en:

https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiensCorreo: faeco.sapiens@up.ac.pa

Recibido: 16-9-22 Aceptado: 14-11-22

hacia el jefe del nuevo empleado. Es necesario evaluar la eficacia del programa de inducción. Con este fin se utilizan formularios de evaluación, encuestas y reuniones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (N.d.). Eumed.net. Retrieved July 17, 2022, from <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/04/personal-talento-humano.htm>
- Alles, M. A. (2006). Selección Por Competencias. Ediciones Granica.
- Andrea Villamiselte Giraldo, Publicación Julio, 30 de 2020 <https://www.gsh.com.co/blog/servicios-temporales-aportamos-valor/> (Párrafo 3, pag.5-6-7)
- Arciniegas Ortiz, J. A. (2018). Gestión del recurso humano en las organizaciones. Bogotá, Ecoe Ediciones. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/upanama/122447?page=74>.
- Arciniegas Ortiz, J. A. (2018). *Gestión del recurso humano en las organizaciones*. Bogotá, Ecoe Ediciones. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/upanama/122447?page=76>. (Programa de inducción, párrafo 4 de la página 75).
- Barreto, A., Azeglio, A., Cannizzaro, E., Damián Elorriaga, L., Lizurek, M., & Pereyra, S. M. (s/f-b). Edu.ar. Recuperado el 11 de julio de 2022, de http://nulan.mdp.edu.ar/2443/1/FACES_n45_7-24.pdf
- Bermúdez Restrepo, Héctor L. (2011). La inducción general en la empresa. Entre un proceso administrativo y un fenómeno sociológico. *Universidad & Empresa*, 13(21),117-142. [fecha de Consulta 11 de Julio de 2022]. ISSN: 0124-4639. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187222420006>
- Cortese, D. (2021). Estudio descriptivo del rol de Recursos Humanos en la gestión de un proceso de socialización organizacional en una empresa multinacional de T.I. San Pablo: Universidad de Ciencias Empresariales Y Sociales.
- Crespo, G. (2021). La gestión moderna de recursos humanos. Buenos Aires, Eudeba. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/upanama/195575?page=349,351>.
- Crespo, G. (2021). *La gestión moderna de recursos humanos*. Buenos Aires, Eudeba. Recuperado de <https://elibro.net/en/ereader/upanama/195575?page=350>. (Proceso de inducción, párrafo 7 de la página 349 y párrafo 1 y 3 de la página 350)



Acceso Abierto. Disponible en:

https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiensCorreo: faeco.sapiens@up.ac.pa

Recibido: 16-9-22 Aceptado: 14-11-22

Díaz Barragán, M. L. (2020). Importancia de los procesos de inducción para fortalecer las competencias laborales del Talento Humano. https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/36627/DiazBarraganMartaLiliana2020_formato.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Edgar Javier Méndez Rosales, Bertha Alicia Arvizu López, Rosalva Enciso Arámbula, Ana Luisa Estrada Esquivel, Miguel Ángel López Santana, Ignacio Maldonado Bernal (2018) Inducción como una Visión para el Desempeño Integral del Trabajador. Pág. 16-17 Universidad Tecnocientífica del Pacífico S.C. Recuperado de <https://tecnocientifica.com.mx/libros/Inducci%C3%B3n-como-una-Visi%C3%B3n-para>

[el-Desempe%C3%B1o-Integral-del-Trabajador.pdf](#) (párrafo 1 de la pag.4)

Fernández Sánchez, E. (2013). *Iniciación a los recursos humanos*. Septem Ediciones. <https://elibro.net/es/ereader/upanama/42048?page=125> (Socialización de nuevos empleados, párrafo 2 de la página 125 y párrafo 5 de la página 126).

Flores Villalpando, R. (2014). *Administración de recursos humanos*. Editorial Digital UNID. <https://elibro.net/es/ereader/upanama/41180?page=66> (Decisión de contratación, párrafo 4 de la página 66).

Gelvis, Obando José, & Villalobos, Madeleine, & Borges, Jesús Daniel (2004). Políticas de recursos humanos de la Alcaldía de Maracaibo. *Gaceta Laboral*, 10(1),73-83.[fecha de Consulta 11 de Julio de 2022]. ISSN: 1315-8597. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33610105>

Gómez, A. & González, G. (2018) Diseño para procesos de recursos humanos en reclutamiento, selección, contratación e inducción en la empresa. Recuperado de: <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/21124/CB0605579.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (párrafo 7, pág.11)

González, M. y Olivares, S. (2015). Planeación e integración de los recursos humanos: capital humano. México D.F, Mexico: Grupo Editorial Patria. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/upanama/39473?page=116>. (párrafo 9 y 10, pág.12-13)

González, M. y Olivares, S. (2015). Planeación e integración de los recursos humanos: capital humano. México D.F, Mexico: Grupo Editorial Patria. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/upanama/39473?page=98>. (párrafo 11, pág.14)



Acceso Abierto. Disponible en:

https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiensCorreo: faeco.sapiens@up.ac.pa

Recibido: 16-9-22 Aceptado: 14-11-22

Héctor José Aldi López (2018) INDUCCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL. Pág.10. Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/publiircifuentes/TESIS/2018/05/43/Aldi-Hector.pdf>

Herrero Blasco, A. María del Rosario Perello Marin & Herrero Blasco, A. (2018). *Dirección de recursos humanos: gestión de personas*. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. <https://elibro.net/en/ereader/upanama/57469?page=137> (Integración, párrafos 2, 3 y 4 de la página 137).

Ibáñez Velasco, M. Estudio de la inducción de personal como factor crítico del rendimiento: caso Banco Nacional de Bolivia, Área Contact Center (Doctoral dissertation). <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/26121/PT-2793.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Krisbelys Daniela Lopez Duarte (2019) Programa de Inducción para Pasantés en el Área de Recepción del Hotel Intercontinental Tamanaco Caracas. Pág. 20. Universidad Nueva Esparta. Recuperado de <http://miunespace.une.edu.ve/jspui/bitstream/123456789/3494/1/IPL0027.pdf> (párrafo 2 de la pág.4)